

התעמרות בעבודה – המגיפה השקטה

נושא התעמרות בעבודה עלה לכותרות בשני אירועים עיקריים:

- הצעת חוק של ח"כ מרב מיכאלי מ 2015
- ההד התקשורת בעקבות פסק הדין שניתן בעניין התנהלות בית רה"מ אל מול העובדים מני נפתלי וגיא אליהו

תחום חדש – חוסר ודאות !

- הגנה משפטית מפני התנכלות תעסוקתית טרם עוגנה בחקיקה
- בתי המשפט מגלים גמישות פסיקתית
- עילות התשלום נכון להיום: עוגמת נפש, הפרת חובות תום הלב וההגינות

מהי למעשה התנכלות תעסוקתית ?

- התנכלות תעסוקתית מורכבת מפגיעות בכבוד העובד, המשפילות ומבזות אותו, תוך גרימת סבל אישי
- **התנהגות חוזרת ונשנית** (חזרה על התנהגות פוגענית כלשהי ולא בהכרח אותו סוג התנהגות)
- **מספר אירועים נפרדים**
- ביטוי התנכלות – צעקות, קללות, האשמות שווא, הפצת שמועות, דרישות בלתי סבירות, משימות שעניינן צרכים אישיים, יצירת אווירת פחד ואיומים, נטילת קרדיט ולא ייחוס כישלונות, בידוד מקצועי ולא אישי, פגיעה בפרטיות, התנכלות קבוצתית.

התנכלות תעסוקתית נבחנת במבחן האדם הסביר, האובייקטיבי, על פי 'השכל הישר'.

קשיים ונקודות כשל:

- **טווח רחב של התנהגויות** וגבול דק העובר בין בוס קשוח המציב דרישות גבוהות לבין התנכלות שיטתית ומכוונת
- קושי בזיהוי התופעה בשל:
 - חוסר היכרות
 - קשר שתיקה בין העובדים
 - אי דיווח מחשש לאיבוד משרה ולא רצון להצליח בעבודה
 - הנפגעים הם "קהל שבוי"

השלכות:

- חוסר מוטיבציה של העובדים
- העדריות, איחורים, מחלה והפסקות ממושכות
- חוסר הזדהות עם הארגון
- ירידה בתפוקה וברמת השירות
- סבירות גבוהה לסכסוכי עבודה
- פגיעה במוניטין המעסיק

התעמרות בעבודה – המגיפה השקטה

אז מה עושים ?

- **מודעות** – הכירו את התופעה
- **מניעה** – זיהוי מוקדם של התופעה ואבחונה
- **גיבוש נהלים** ברורים המתייחסים להתנהגות אסורה במקום העבודה, מנגנון פעולה, מינוי גורם אליו ניתן לפנות.
- במקרה של תלונה – **בירור, הענשה, פרסום המסקנות** לגורמים הרלוונטיים בארגון
- אימוץ עקרונות פעולה מתחום ההטרדה המינית

הליך בירור התלונה:

- יידוע העובד המתלונן על קיום בירור ביעילות וללא דיחוי
- שיחה עם המתלונן, שיחה עם הנילון והעדים (ככל וישנם), תיעוד השיחות
- במהלך הבירור: **הקפדה על פרטיות**
- בתום הבירור: **תיעוד** הליך הבירור, מסקנותיו והמלצות להמשך טיפול, העברת תמצית סיכום הבירור למתלונן ולנילון
- במקרים בהם מצביע הבירור על קיומה של התנכלות תעסוקתית על מעסיק לקבל החלטה תוך 7 ימים ולפעול באחד מהאופנים הבאים:
 - מתן הוראות למעורבים בדבר המשך התנהלות וכללי התנהגות למניעת הישנות המקרה
 - פתיחה בהליכים משמעתיים כנהוג אצל המעסיק

מוזמנים/ות ליצור קשר, להתייעץ ולהסתייע einat@ysl-law.com \ 03-5757712

